

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)**



TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Ahli Madya dalam Ilmu Perbankan Syariah

Disusun Oleh:

CATUR OKTA VIANI

NIM. 122503043

D3 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2015

H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag

Sawangan Elok BF-2 No.16 Duren Mekar Rt/Rw 4/7 Duren Mekar

Bojongsari, Depok

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.

Hal : Naskah Tugas Akhir

An. Catur Okta Viani

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah saya meneliti, mengadakan koreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Tugas Akhir Saudara:

Nama : Catur Okta Viani

Nim : 122503043

Jurusan : D3 Perbankan Syariah

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)

Dengan ini saya mohon kiranya Tugas Akhir saudara tersebut dapat segera diajukan. Demikian harap menjadikan maklum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 20 Juni 2015



H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag.

NIP: 19670119 199803 1 002



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka Km 02 Semarang Telp/Fax. (024) 7601295 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Catur Okta Viani
NIM : 122503043
Judul : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)**


Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dinyatakan LULUS dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal:

05 JUNI 2015


Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya tahun akademik 2014/2015.

Semarang, 05 Juni 2015


Ketua Sidang


Prof. Dr. H. Mujiyono, MA
NIP. 19590215 198503 1 005

Sekretaris Sidang



Heny Yuningrum, SE., M.Si
NIP. 19800610 200901 1 009

Penguji I



Mohammad Nadzir, M.Ag., M.Si
NIP. 19730923 200312 1 002



Penguji II


H. Ahmad Furqon, Lc., M.Ag
NIP. 19751218 200501 1 002

Pembimbing


H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag
NIP. 19670119 199803 1 002

MOTTO

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa Tugas Akhir ini tidak berisi materi yang telah atau pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Dengan demikian Tugas Akhir ini tidak berisi satupun pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat referensi yang menjadi bahkan rujukan.

Semarang, 18 Mei 2015

Deklarator

Catur Oka



NIM. 122503043

ABSTRAK

Globalisasi dunia yang ditandai oleh terbukanya persaingan bebas disegala bidang merupakan suatu tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Pada sektor perbankan, bank-bank menghadapi tantangan yaitu dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawannya agar mampu bersaing dengan para competitor-nya.

Kemajuan sebuah perusahaan tidak semata-mata terletak pada seberapa besar laba yang mereka peroleh, namun juga terletak pada sumber daya manusianya dalam hal ini adalah karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perlu dibentuk pada sebuah perusahaan agar perusahaan dapat mensejahterakan karyawannya dengan baik berdasarkan keadilan atau kebijakan perusahaan dengan mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan, prestasi kerja, pendidikan serta pengalaman kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling non probability, yaitu teknik penarikan sampel convenience. Metode ini merupakan prosedur sampling yang memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah ditemui atau diakses sebagai responden. Disini peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuesioner. Penentuan jumlah responden dengan menggunakan rumus slovin, sehingga diperoleh 19 responden. Sedangkan metode analisis data menggunakan metode regresi linier sederhana yang terdiri dari uji t, uji F dan uji R^2 .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi (sig) variabel kompensasi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan koefisien korelasi adalah 0,830, dan hasil nilai t hitung sebesar 267.795 lebih besar dari t tabel sebesar 1,740, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,830. Artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif.

Keyword: kompensasi, kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Segala puji kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan lancar. Shalawat serta salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah berhasil membawa ummatnya dari jaman Jahiliyah menuju jaman Islamiyah dengan akhlaq yang mulia.

Dengan rasa syukur yang dalam, penulis akhirnya dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)”** sebagai suatu persyaratan memperoleh gelar Ahli Madya dalam Ilmu Perbankan Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.

Dengan selesainya penyusunan Tugas Akhir ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materiil, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Muhibbin, M.Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. Imam Yahya, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
4. Mochamad Fauzi, SE., MM, selaku Kajar Prodi D3 Perbankan Syariah.
5. H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag, selaku pembimbing Tugas Akhir terima kasih arahan, bimbingan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis hingga selesainya Tugas Akhir ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, yang telah mengamalkan ilmunya kepada penulis hingga akhir penyusunan Tugas Akhir ini.
7. Kelas PBSB 2012, yang telah menjadi teman-teman yang hebat dalam proses pencarian serta pengembangan ilmu perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Tugas Akhir ini masih jauh dalam kesempurnaan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran konstruktif demi kesempurnaan Tugas Akhir ini. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembacanya, Amin.

Semarang, 18 Mei 2015

Penulis,

CATUR OKTA VIANI

NIM. 122503043

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN DEKLARASI.....	v
HALAMAN ABSTRAK	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GRAFIK	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	3
1.4 Sistematika Penulisan	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teori.....	7
2.2 Hipotesis.....	11

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data	13
3.2 Populasi dan Sampel	15
3.3 Metode Pengumpulan Data	17
3.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran	20
3.5 Teknik Analisis Data.....	22

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	30
4.2 Penyajian Data	49
4.3 Analisis Data	55
4.3 Interpretasi Data	67

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran.....	71
5.3 Penutup.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian.....	22
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	50
Tabel 4.2 Umur Responden.....	51
Tabel 4.3 Pendidikan Tertinggi Responden.....	52
Tabel 4.4 Jabatan Responden.....	53
Tabel 4.5 Penghasilan Responden.....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi.....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji R ² (KOEFSIEN DETERMINASI).....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	66

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Uji Normalitas.....	59
Grafik 4.2 Uji Normal P-P plot og regression.....	59
Grafik 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi dunia yang ditandai oleh terbukanya persaingan bebas disegala bidang merupakan suatu tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Pada sektor perbankan, bank-bank menghadapi tantangan yaitu dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawannya agar mampu bersaing dengan para competitor-nya.

Fenomena perbankan syariah di Indonesia kini semakin gencar semenjak kemunculannya pada tahun 1992. Walaupun perkembangannya tergolong lambat bila dibanding dengan negara-negara Muslim lainnya, perbankan syariah di Indonesia akan terus berkembang. Berdasarkan data Bank Indonesia prospek perbankan syariah pada tahun 2005 diperkirakan cukup baik.¹

Persaingan ini terjadi bukan hanya pada lembaga keuangan syariah bank yang notabennya memiliki modal yang cukup besar untuk dikelola pada lembaga tersebut dan juga dana nasabahnya sudah dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS). Tetapi persaingan ini juga terjadi pada lembaga keuangan syariah non bank yang kini sudah banyak didirikan di daerah-daerah misalnya Baitul Mal wa Tamwil (BMT), dengan mengandalkan dana pihak ketiga yaitu dana nasabah mereka mengelolanya agar dana tersebut bisa kembali lagi kepada nasabah beserta bagi hasil yang diharapkan mampu

¹ Adiwarman A. Karim, *Analisis Fiqih dan Keuangan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, Edisi Keempat, Cet ke- 8, 2011, h. 203.

untuk dipergunakan sebagai biaya operasional serta memberikan bagi hasil pada nasabah debitur selaku pemilik dana.

Kemajuan sebuah perusahaan tidak semata-mata terletak pada seberapa besar laba yang mereka peroleh, namun juga terletak pada sumber daya manusianya dalam hal ini adalah karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perlu dibentuk pada sebuah perusahaan agar perusahaan dapat mensejahterakan karyawannya dengan baik berdasarkan keadilan atau kebijakan perusahaan dengan mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan, prestasi kerja, pendidikan serta pengalaman kerja.

Karyawan yang profesional adalah karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Karyawan merupakan sumber utama dalam sebuah perusahaan. Mereka berperan sebagai pengelola, pemikir, serta berperan aktif dalam bisnis perusahaan. Terlepas dari tugasnya sebagai karyawan, mereka adalah individu dengan kebutuhan hidup yang bermacam-macam. Adanya hal ini perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi terhadap karyawannya. Bila mereka merasa disesjahterakan oleh perusahaan, maka akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan. Sebagaimana dalam hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majjah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majjah, shahih).²

²<http://www.rumaysho.com>, diakses pada hari minggu 14 Juni 2015 pukul 11.02 WIB.

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak para pekerja atau karyawan setelah selesainya pekerjaan, atau bisa dimaksudkan jika pemberian gaji setiap bulan dan atau dengan ada kesepakatan tertentu.

Kompensasi terdiri dari beberapa hal, misal pemberian gaji, bonus, tunjangan, serta pemberian cuti terhadap karyawan. Yang melatar belakangi pembuatan tugas akhir dengan menggunakan judul ini yaitu ketika peneliti melakukan praktik kerja lapangan di Lembaga Keuangan Syariah non-Bank. Dimana salah seorang karyawan Baitul Mal wa Tamwil (BMT) menceritakan ketidakpuasannya terhadap gaji atau upah yang diterimanya yang karyawan tersebut tidak setara dengan apa yang dia berikan pada Baitul Mal wa-Tamwil (BMT) tersebut.

Dengan melihat latar belakang diatas, maka peneliti mengambil penelitian pada Baitul Mal wa-Tamwil (BMT) Bina Insani dengan fokus permasalahan pada pemberian yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan. Untuk membuktikan hal tersebut maka peneliti perlu mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini penulis ingin merumuskan permasalahan yang hendak dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Insani Pringapus?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Insani Pringapus?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- 1.3.1.1 Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Insani Pringapus.
- 1.3.1.2 Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Insani Pringapus.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi khazanah ilmu pengetahuan kepada mahasiswa terutama jurusan D3 Perbankan Syariah agar dapat mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Serta dapat menjadi referensi atau literatur penelitian lebih lanjut lagi dengan judul atau tema yang sejenis.

1.3.2.2 Bagi Baitul Mal wa Tamwil (BMT)

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pemberian kompensasi yang nantinya akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dan juga akan menimbulkan loyalitas karyawan terhadap BMT serta berdampak pada kemajuan BMT tersebut.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah maka penulis akan membagi atas 5 bab secara rinci sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan mengemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan mengemukakan tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA dan PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data penelitian dan responden, uji validitas dan realibilitas, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran, dan kata penutup.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Pengertian Baitul Mal wa Tamwil (BMT)

Baitul Maal wa Tamwil (BMT) merupakan suatu lembaga yang terdiri dari dua istilah, yaitu baitulmaal dan baitul tamwil. Baitul maal lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang nonprofit, seperti zakat, infaq, dan sedekah. Adapun baitul tamwil sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan Islam. Lembaga ini didirikan dengan maksud untuk memfasilitasi masyarakat bawah yang tidak terjangkau oleh pelayanan bank Islam atau BPR Islam. Prinsip operasinya didasarkan atas prinsip bagi hasil, jual beli (ijarah), dan titipan (wadhiyah). Karena itu, meskipun mirip dengan bank Islam, bahkan boleh dikata menjadi cikal bakal dari bank Islam, BMT memiliki pangsa pasar tersendiri, yaitu masyarakat kecil yang tidak terjangkau layanan perbankan serta

pelaku usaha kecil yang mengalami hambatan “psikologis” bila berhubungan dengan pihak bank.¹

BMT biasanya banyak ditemui di daerah pusat perekonomian rakyat menengah bawah yaitu pasar tradisional. Dengan proses pembiayaan yang mudah dan cepat dalam pencairannya, BMT sangat hangat diterima oleh masyarakat sekitar.

2.1.2 Pengertian Kompensasi

Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/ kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Kompensasi merupakan pengeluaran dan

¹ Nurul Huda dan Mohamad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam: Tinjauan Teoritis dan Praktis*, Cet ke-1, 2010, h. 363.

biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.²

2.1.3 Pengertian Karyawan

Pegawai (karyawan) juga sesungguhnya adalah pekerja. Istilah pegawai datang dari kata gawe atau karya yang berarti kerja. Pegawai dapat dikelompokkan menjadi pegawai negeri dan pegawai swasta. Menurut Pasal 2 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pegawai negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan ABRI. PNS meliputi PNS pusat, PNS daerah, dan PNS lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Penggunaan istilah pegawai kemudian lebih akrab dengan lingkungan negeri (publik), misalnya di dalam Korpri, sedangkan istilah pekerja lebih akrab dengan lingkungan privat, misalnya di dalam SPSI. Perlu dijelaskan bahwa istilah pegawai atau karyawan dapat pula digunakan dalam hubungan

²Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, h. 117-118.

organisasional, yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan di dalam suatu organisasi, bukan di dalam hubungan kerja.³

Karyawan, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.

2.1.4 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.⁴

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

³Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, Cet ke-2, h. 114-115.

⁴Rivai, Vethzal & Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005, h. 50.

5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁵

2.2 Hipotesis

Dengan demikian hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data. Hipotesis menjadikan penelitian menjadi jelas sehingga membimbing penelitian dengan baik sebagai objek pengumpulan data maupun pengujian data.⁶

Agar pemilihan kita lebih terinci dan mudah, maka diperlukan hipotesis alternatif yang selanjutnya disingkat H_a dan hipotesis nol (null) yang disingkat menjadi H_o . H_a cenderung dinyatakan dalam kalimat positif. Sedangkan H_o dinyatakan dalam kalimat negatif.⁷

Hipotesis nol (H_o) disebut juga hipotesis statistik yaitu hipotesis yang diuji dengan statistik. Hipotesis ini mempunyai bentuk dasar atau memiliki statement yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y yang akan diteliti.⁸ Pada penjelasan diatas, apabila hipotesis nol

⁵ Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT: Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, h. 68.

⁶ M. Burhan Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2006, h. 75.

⁷ Meilia Nur Indah S., *Statistika Deskriptif dan Induktif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010, h. 230.

⁸ M. Burhan Bugin, *Metodologi*, op. cit, h. 79.

ditolak maka secara otomatis hipotesis alternatif (H_a) diterima begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan BMT Bina Insani Pringapus.

H_a = ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi karyawan dengan kinerja karyawan BMT Bina Insani Pringapus.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan yang bersifat lapangan. Jenis penelitian kuantitatif karena memandang bahwa realitas atau fenomena dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkret, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat (kausal). Proses penelitian yang bersifat deduktif karena untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep/ teori sehingga dapat merumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan.¹

Penelitian ini ditunjukan untuk memperoleh bukti empiris, menguji dan menjelaskan pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja di BMT Bina Insani Pringapus. Penelitian ini juga disebut juga disebut sebagai penelitian kausalitas (sebab akibat), yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh (sebab akibat) dari dua lebih variabel. Data yang akan diperoleh dari pengamatan langsung di BMT Bina Insani Pringapus.

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, R & D*, Bandung: Alfabeta, Cet ke-10, 2010, h. 14.

3.1.2 Sumber Data

Agar tidak keliru dalam menentukan sumber data, maka peneliti harus melihat kembali konsep, variabel, dan indikator variabel serta pengukuran yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam menentukan sumber data, dijelaskan pula mengenai populasi dan sampel penelitian.²

3.1.2.1 Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli.³ Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap karyawan BMT Bina Insani Pringapus.

3.1.2.2 Data Sekunder

3.1.2.2.1 Data Sekunder Internal

Data sekunder internal adalah data yang berasal dari laporan historis yang telah terbentuk arsip atau dokumen baik yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan.⁴ Data sekunder internal

² M. Burhan Bugin, *Metodologi*, op.cit, h.60.

³ Muhammad, *Metodologi Penelitian Eonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008, h. 103.

⁴ Ibid, h.108.

penelitian ini berasal dari data historis BMT Bina Insani Pringapus.

3.1.2.2.2 Data Sekunder Eksternal

Data sekunder eksternal adalah data yang diperoleh dari luar BMT Bina Insani Pringapus yaitu berupa publikasi dari pemerintah, internet dan data komersial. Data sekunder eksternal penelitian ini berasal dari internet.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵ Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tetapi juga objek atau subjek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Bina Insani Pringapus.

⁵Sugiyono, Metode, op. cit, h. 117.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sesuai dengan metode yang berlaku sehingga betul-betul representatif. Sampel dari penelitian ini adalah bagian dari jumlah populasi karyawan BMT Bina Insani Pringapus yang berjumlah 23 orang. Sedangkan besarnya sampel diperoleh dengan menggunakan rumus slovin.⁶

Rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{23}{1 + 23(0,1)^2}$$

$$n = \frac{23}{1 + 0,23}$$

$$n = \frac{23}{1,23}$$

$$n = 18,69 = 19$$

Keterangan:

n= Besaran sampel

N= Besaran populasi

⁶Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, h. 137.

e= Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel)

jadi, dari rumus slovin diatas, dengan nilai kritis sebesar 10% dibutuhkan besaran sampel sejumlah 18,69. Karena jumlah responden merupakan variabel terikat diskret, maka 18,69 dibulatkan menjadi 19 responden.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Metode Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden.⁷ Penelitian ini menggunakan bentuk angket langsung tertutup yang dirancang sedemikian rupa untuk memperoleh data tentang keadaan yang dialami responden, kemudian secara alternatif jawaban telah tertera dalam angket sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang sesuai.

Instrumen yang diberikan kepada responden dengan menggunakan teknik skala likert 5 poin untuk mengukur variabel

⁷Sugiyono, Metode, op. cit, h. 162.

penelitian. Responden nantinya memilih jawaban dari pernyataan positif dengan 5 alternatif jawaban yang ada, yaitu sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Ragu-Ragu (RR)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

setiap alternatif jawaban tersebut mempunyai nilai skor sebagai berikut:

- a. SS dengan skor 5
- b. S dengan skor 4
- c. RR dengan skor 3
- d. TS dengan skor 2
- e. STS dengan skor 1

Prosedur pengumpulan angket (kuesioner) adalah sebagai berikut:

- a. menanyai calon responden, apakah mau meluangkan sedikit waktunya untuk mengisi daftar pernyataan yang telah tertera dalam angket (kuesioner).

- b. Membagikan kuesioner kepada responden yang memenuhi kualifikasi atau peneliti membantu memberikan instrument pertanyaan kepada responden bagi responden yang tidak bersedia mengisi sendiri.
- c. mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden.
- d. Memasukan, mengelola, menganalisis dan menyimpulkan dari hasil analisis terhadap data yang terkumpul melalui kuesioner.

3.4.2 Metode Observasi

Metode observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang akan mendukung kegiatan penelitian sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.⁸Dari proses pelaksanaan observasi, penelitian ini menggunakan metode observasi nonpartisipasi karena peneliti tidak terlibat langsung dan hanya sebagai pengamat independen. Peneliti mengamati objek penelitian di BMT Bina Insani Pringapus.

3.4.3 Metode Wawancara

Wawancara adalah metode untuk mengumpulkan data dengan cara tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung

⁸Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian diLengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Rajawali PRESS, 2010, h. 134.

antara seorang atau beberapa orang yang diwawancarai dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.⁹ Paling utama di dalam melakukan wawancara adalah memperhatikan kemampuan pewawancara dalam mengendalikan wawancaranya. Ini disebabkan efektivitas wawancara banyak tergantung pada pewawancara.¹⁰

Metode wawancara ini diharapkan mampu mengumpulkan data yang akurat untuk memecahkan masalah tertentu misalnya terkait dengan kompensasi karyawan, kebijakan BMT dalam pemberian kompensasi serta kepuasan kerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, peneliti akan mewawancarai pimpinan atau karyawan yang ada pada BMT Bina Insani Pringapus untuk memperoleh informasi yang diinginkan.

3.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, variabel adalah konsep yang mempunyai

⁹Sugiyono, Metode, op. cit, h. 151.

¹⁰M. Burhan Bugin, Metodologi, h. 131.

bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang nilainya dapat berubah-ubah.¹¹

Dalam pengertian yang lebih konkret sesungguhnya variabel itu adalah suatu konsep operasional penjelasan tersebut tergantung pada jenis penelitian yang dilakukan.¹² Agar variabel tersebut dapat diukur maka peneliti harus menjelaskan ke dalam konsep operasional variabel, maka untuk itu variabel harus dijelaskan ke dalam indikator-indikator yang dibuat oleh peneliti berdasarkan teori-teori yang ada. Jika peneliti mampu mengoperasionalkan konsep dengan baik, maka peneliti tidak kesulitan dalam mengoperasionalkan variabel begitu pula dalam menentukan indikator-indikator.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, yaitu sebagai berikut:

a. variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi

variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Dalam kaitannya hal ini variabel dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X).

b. variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya

¹¹Sugiyono, Metode, op. cit, h. 151.

¹²M. Burhan Bugin, Metodologi, op. cit, h. 60.

tergantung dari variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah.¹³ Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.4.2 Pengukuran Penelitian

Dalam penelitian ini, indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan dan pernyataan untuk mengumpulkan data dari responden. Selanjutnya instrumen tersebut akan diukur menggunakan skala untuk menghasilkan data yang akurat. Skala pengukuran disini menggunakan skala likert.

Tabel 3.1

Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1) Kompensasi Karyawan	Kompensasi Karyawan, yaitu Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/ kompensasi yang aan	a. Pendidikan dan pengalaman karyawan b. Kemampuan BMT dalam pemberian kompensasi c. Tanggung jawab pekerjaan d. Balas jasa yang adil	Skala likert

¹³Ibid, h. 62.

	diterimannya.		
2) Kepuasan Kerja	Kedisiplinan karyawan yang berdampak pada kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas karyawan.	a. Lingkungan kerja b. Pekerjaan	Skala likert

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain berkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan SPSS.¹⁴ Data analisis yang digunakan adalah:

3.6.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Pada penelitian ini, variabel penelitian disebut variabel laten yang atau un-observed yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi-dimensi yang diamati atau indikator-indikator yang diamati dengan skala likert dalam bentuk kuesioner. Selanjutnya kuesioner tersebut diuji validitas dan reabilitasnya.

3.6.1.1 Uji Validitas

¹⁴Sugiyono, Metode, op. cit, h. 207.

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.¹⁵

Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan $df = n-2$, kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.

Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah menguji instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data. Nilai cronbach alpha kritis pada penelitian ini menggunakan nilai 0,60 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai cronbach's $\alpha \geq 0,60$.

Analisis dengan menggunakan menggunakan statistik untuk mengetahui hubungan antar variabel digunakan rumus regresi, baik regresi linier maupun regresi berganda, kemudian diuji dengan uji t dan uji F untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel.

¹⁵Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: UNDIP, cet V, 2011, h. 52.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Hasil yang diperoleh regresi berganda dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik dan tidak bila memenuhi beberapa asumsi ini disebut asumsi klasik.

3.6.2.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas jika variabel-variabel bebas yang ada berkorelasi atau sama lain secara ekstrim, ada kemungkinan dua variabel atau lebih mempunyai korelasi yang sangat kuat sehingga pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel Y sukar dibedakan. Berikut ini adalah analisis output dari uji multikolinearitas. Patokannya adalah jika VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1.

3.6.2.2 Uji Normalitas

Pengujian asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik. Persyaratan normalitas sebaran data, yaitu jika residual berasal dari

distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan berada pada area di sekitar garis lurus.

3.6.2.3 Uji Autokorelasi

Autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) yang biasa muncul dalam penelitian time series. Pengujian adanya autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW test).

Jika angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.

Jika angka D-W antara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokorelasi.

Jika angka D-W di atas $+2$ berarti ada autokorelasi negatif.¹⁶

3.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance

¹⁶Singgih Santoso, *SPSS: Mengelola Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta: PPM, 2000, h. 216-219.

dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.¹⁷

Dasar analisis scatterplot adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, berarti terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

3.6.3.1 Regresi Linier Sederhana

Teknik regresi linier sederhana adalah teknik untuk mengukur besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 15 berdasarkan data-data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh responden.

3.6.3.2 Uji t

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat uji t menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan ($\alpha = 0,05$).¹⁸

¹⁷Imam Ghozali, Aplikasi, op. cit, h. 125.

¹⁸Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012, h. 190.

Hipotesis:

Jika $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima.

Jika $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak.

Keputusan:

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak.

3.6.3.3 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen yang dilihat melalui R square.

3.6.3.4 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel independen terhadap variabel dependen.

Langkah pengujiannya adalah:

3.6.4.1 Merumuskan Hipotesis

$H_0: b_1, b_2 = 0$ tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

Ha: $b_1, b_2 \neq 0$ terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

3.6.4.2 Merumuskan Kesimpulan

Jika probabilitas $>$ dari 0,05, maka H_0 diterima.

Jika probabilitas $<$ dari 0,05, maka H_0 ditolak.¹⁹

¹⁹Ibid, h. 190

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

BMT Bina Insani merupakan sebuah lembaga keuangan syariah berbentuk koperasi yang dirintis sejak Juli 1998 sebagai pengaruh dari krisis ekonomi yang melanda Indonesia. Masalah usaha ekonomi perusahaan kecil di wilayah Pringapus adalah keterbatasan dana dan kemampuan manajerial yang kurang. Hal ini sebenarnya dapat diatasi dengan menjamurnya lembaga keuangan yang sudah merambah di Pringapus yaitu BRI Unit Desa, BKK dengan unit kelilingnya maupun lembaga keuangan yang lain, namun kenyataannya fasilitas yang diberikan kurang bisa menembus dan menyentuh golongan perusahaan kecil ke bawah. Hal tersebut disebabkan sistem dan mekanisme operasional perbankan harus melalui persyaratan administrasi yang rumit atau sulit dipenuhi oleh pengusaha kecil bawah sehingga walaupun ada yang mendapat kucuran dana tidak disertai dengan bimbingan dan pengawasan bisa berakibat usaha yang dilakukan tidak berhasil tetapi sebaliknya.

Disisi lain masih banyak umat Islam yang enggan berhubungan dengan perbankan karena adanya persepsi yang kuat bahwa bunga bank tersebut sama dengan riba yang diharamkan oleh syariat Islam.

Berangkat dari pemikiran di atas, sekelompok masyarakat yang mencoba peduli membentuk sebuah kelompok swadaya masyarakat dalam bentuk koperasi yang menampung dan merangkul semua kelompok dan golongan

yang ada di Pringapus dengan nama Koperasi Bina Insani yang diharapkan dengan usaha ini pengusaha kecil yang tidak mampu berhubungan dengan dunia bank dan lembaga keuangan lain merasa terpanggil untuk berkoneksi dengan Bina Insani untuk memajukan kualitas hidupnya.

Seiring dengan permasalahan dan kritis ekonomi yang memberikan dampak yang buruk bagi kondisi tenaga kerja sehingga meningkatnya jumlah pengangguran. Depnaker Kab.Semarang membuka Proyek Penanggulangan Pengangguran Pekerja Trampil (Proyek P3T), sehingga dirintislah sebuah Lembaga Keuangan Syariah BMT Bina Insani dengan memanfaatkan program pemerintah tersebut. Kemudian pada tanggal 15 Maret 1999 keluarlah Badan Hukum Koperasi yang menjadi tanggal resmi berdirinya koperasi dengan No: 055/BH/KDK/II.I/III/1999.

1. Keanggotaan

Berdasarkan Undang-undang koperasi hanya boleh menghimpun dan menyalurkan dana kepada anggota. Maka BMT Bina Insani mengeluarkan produk simpanan dan mencantumkan para penyimpan sebagai calon anggota, selama belum memenuhi kewajiban sebagai anggota koperasi.

Dengan demikian secara legal para calon anggota sudah berhak menyimpan dananya dan berhak pula mendapatkan fasilitas pembiayaan. Penggunaan jasa koperasi baik sebagai penyimpan maupun peminjam yang belum membayar simpanan pokok dan simpanan wajib inilah yang dikatakan sebagai calon anggota.

Untuk bisa menjadi anggota koperasi BMT Bina Insani, maka calon anggota harus memenuhi kewajiban sebagai berikut :

- a) Membayar simpanan pokok, yaitu sejumlah uang yang wajib dibayarkan oleh anggota kepada koperasi pada saat masuk menjadi anggota. Jumlah simpanan pokok sudah ditetapkan oleh koperasi dan tidak dapat diambil selama masih menjadi anggota koperasi.
- b) Membayar simpanan wajib, yaitu jumlah simpanan tertentu yang harus dibayarkan anggota kepada koperasi dalam waktu dan kesempatan tertentu, yaitu tiap bulan dengan jumlah simpanan yang sama dan tidak dapat diambil selama masih menjadi anggota koperasi.
- c) Simpanan sukarela, yaitu simpanan oleh anggota yang jumlahnya bersifat bebas dan dapat diambil sewaktu-waktu.

Adapun hak yang diperoleh anggota adalah sebagai berikut :

- 1) Memegang kekuasaan tertinggi dalam RAT (Rapa Anggota Tahunan).
- 2) Memperoleh SHU (Sisa Hasil Usaha), yaitu pembagian keuntungan koperasi yang dihitung dari andil anggota terhadap koperasi meliputi jumlah simpanan dalam modal.
- 3) Memberikan atau mengajukan pernyataan usul, kriikan, menolak maupun menerima laporan pertanggungjawaban dalam rapat anggota yang diadakan koperasi.
- 4) Mempunyai satu suara dalam pengambilan keputusan.

5) Menetapkan, mengangkat dan memberhentikan pengurus dan pengawas koperasi.

2. Aspek Hukum

Nama	: Koperasi BMT Bina Insani
Jenis	: Koperasi Serba Usaha
Badan Hukum	: No. 55/BH/KDK/11.1.IV/1999 Tanggal 15 Maret 1999
Perubahan	: No. 15/PAD/XIV/VI/2011 Tanggal 8 Juni 2011
Kantor Pusat	:Jl. Raya Pringapus-Jatirunggo No. 20 Pringapus 50553 Tlp. (024) 6930482 Fax (024) 6931149
Kantor Cabang Bergas	: Jl. Raya Karangjati-Pringapus KM.1 50552 (Depan Poliklinik Umi Habibah)Tlp. (0298) 522139
Kantor Cabang Ungaran	: Jl. S Parman No 4 Ungaran 50512 Tlp. (024) 70208116
HO	: No. 503/02/2005
NPWP	: No. 02.253.299.8.505.000
TPD	: No. 111726500226
SIUP	: No. 503/003/PB/II/2005
Ijin Operasional	: No. 518.05/DU-SISPK/XIV/2014

A. VISI dan MISI

1. VISI

Menjadi mitra kerja yang handal dalam permodalan usaha anggota dan masyarakat melalui sistem syariah Islam.

2. MISI

- a) Menyelenggarakan pelayanan prima kepada anggota sesuai dengan jati diri koperasi.
- b) Menjalankan kegiatan usaha jasa keuangan syariah dengan efektif, efisien dan transparan.
- c) Menjalin kerjasama usaha dengan berbagai pihak.
- d) Melakukan pendampingan dan konsultasi usaha.
- e) Melakukan sosialisasi kegiatan usaha

B. Struktur Organisasi BMT Bina Insani Pringapus

Pengurus :

Ketua : Bayu Sapta Adi Nugroho,SE

Sekretaris : Drs.H. Nur Budiarto

Bendahara : Heri Natoil,S.Ag

Badan Pengawas:

Ketua : H. Mahmudi

Anggota : Rohmijati

: Muhamad Zaenuri

Badan Pengelola :

1. Rike Candia Pusaka
2. Ali Mansur
3. Nur Annas
4. Mundzirin
5. Khorida Laily
6. Misbahul Munir
7. Openg Sari Ongky
8. Reza Zanuar
9. Maftukhatul Munawaroh
10. Novita Handayani
11. M. Ekhsan
12. Sofyan Mastur
13. Riyan Putra Perdana
14. Eri Wicaksono, SH
15. Tubagus Issak Roni
16. Yunia Purnama Sari
17. Danang Adi Wibowo

C. Tugas dan Wewenang dalam Strukur Organisasi

Adapun perincian tugas, wewenang dan tanggungjawab dari masing-masing jabatan dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Manajer

- a) Mengelola secara optimal sumber daya agar dapat mendukung kelancaran operasional BMT.
- b) Menetapkan dan melaksanakan strategi pemasaran produk guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan baik pembiayaan maupun pendanaan.
- c) Memastikan realisasi target operasional serta menetapkan upaya-upaya pencapaian.
- d) Melakukan review terhadap ketajaman dan kedalaman analisis pembiayaan guna antisipasi resiko kredit macet, kesalahan pemohon pembiayaan.
- e) Memutuskan pencairan pembiayaan sesuai dengan wewenangnya.
- f) Melakukan pembinaan terhadap anggota BMT.
- g) Memonitoring pelaksanaan penagihan unggakan kewajiban nasabah.
- h) Mengambil keputusan atas semua kegiatan-kegiatan dibidang pemasaran dan operasi sampai dengan batas wewenangnya.

2. Marketing Lending

- a) Memonitoring realisasi target operasional serta menetapkan upaya-upaya pencapaian.
- b) Memastikan semua pembiayaan mendapatkan tandatangan pejabat yang berwenang.

- c) Melaksanakan strategi pemasaran guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
- d) Bersama-sama komite pembiayaan lainnya memutuskan pembiayaan sesuai dengan baas wewenangnya.
- e) Review akad pembiayaan dan surat sanggup sesuai dengan persyaratan.
- f) Memonitoring keteriban nasabah dalam membayar sngsuran.
- g) Mengkoordinir atau melaksanakan penagihan kewajiban nasabah yang telah jatuh tempo atau menunggak.

3. Marketing Funding

- a) Memonitoring realisasi target operasional serta menetapkan upaya-upaya pencapaian.
- b) Mendatangi nasabah yang menabung maupun membayar angsuran.
- c) Melakukan survey ketempat calon nasabah.
- d) Membuat daftar kunjungan kerja harian dalam sepekan mendaang pada akhir pecan berjalan
- e) Melakukan pembinaan hubungan baik dengan anggota melalui bantuan konsultan bisnis, diskusi bisnis, diskusi manajemen dan bimbingan pengelolaan keuangan.
- f) Melaporkan kendala-kendala yang dihadapi di lapangan kepada manajer apabila tidak mampu mengatasinya.

4. Customer Servis

- a) Memberikan informasi kepada nasabah/ calon nasabah tentang produk dan persyaratan maupun tata cara prosedur.
- b) Mendata dan mengarsip data nasabah pembiayaan.
- c) Mendata barang jaminan nasabah pembiayaan.
- d) Mencapai target pendanaan pada jangka waktu yang ditetapkan.

5. Teller

- a) Membuka dan menutup brankas.
- b) Menghitung seluruh uang yang ada di dalam brankas.
- c) Melayani penyetoran tunai maupun non tunai secara cepat dan tepat.
- d) Melayani penarikan tunai maupun non tunai secara cepat dan tepat.
- e) Membuat laporan saldo akhir setiap penutupan kas.
- f) Menjaga kerahasiaan tabungan maupun angsuran nasabah

D. Produk-Produk BMT Bina Insani Pringapus

1. Produk Simpanan

a. SIRELA

SIRELA (SImpanan sukaREla LAncar) yaitu bentuk simpanan dari anggota dimana penyimpan dapat menitipkan dan mengambil simpanannya sewaktu-waktu sesuai ketentuan. Sebagai balas jasa pihak BMT akan memberikan bagi hasil kepada penyimpan setiap bulan sesuai dengan jumlah saldonya.

Ketentuan:

- 1) Saldo awal pembukaan rekening sejumlah minimal Rp 20.000
- 2) Saldo kas yang harus dipelihara minimal Rp 10.000
- 3) Biaya penutupan rekening sebesar Rp 10.000 dikenakan pada pihak penabung.
- 4) Bagi hasil tabungan langsung ditambahkan pada rekening penabung tiap bulannya dengan ketentuan bagi hasil 65:45, yaitu 65% untuk BMT dan 45% untuk penabung.
- 5) Apabila buku tabungan hilang/ rusak/ cacat agar segera memberitahukan kepada BMT.
- 6) Biaya administrasi penggantian buku tabungan baru karena rusak/ hilang dibebankan kepada penabung.
- 7) Penarikan tunai dengan surat kuasa hanya dapat dilakukan di kantor BMT dengan menunjukkan identitas diri.
- 8) Penarikan tunai lewat teller harus menyertakan identitas diri.
- 9) Penyalahgunaan buku tabungan oleh pihak ke tiga yang bukan kesalahan BMT menjadi resiko dan tanggung jawab penabung sepenuhnya.
- 10) Apabila saldo tabungan sebesar biaya penutupan dan pemeliharaan rekening secara otomatis tabungan ditutup oleh sistem.

Syarat Pembukaan Rekening

- a) Mengisi formulir aplikasi permohonan pembukaan rekening

- b) Menyertakan fotokopi KTP/ SIM/ Tanda pengenal lain.

b. SISUKA

SISUKA (Simpanan SUkarela berjangKA) yaitu bentuk simpanan berjangka (semacam deposito) dimana penyimpan menitipkan uangnya dan hanya bisa diambil pada saat jatuh tempo.

Ketentuan :

- 1) Dana yang disimpan minimal Rp 1.000.000
- 2) Jangka waktu penyimpanan 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, 12 bulan.
- 3) Nisbah / bagi hasil
 - a) Jangka waktu 12 bulan bagi hasilnya 50:50, yaitu 50% untuk BMT, 50% untuk penabung.
 - b) Jangka waktu 6 bulan bagi hasilnya 55:45, yaitu 55% untuk BMT, 45% untuk penabung.
 - c) Jangka waktu 1 dan 3 bulan bagi hasilnya 65:35, yaitu 65% untuk BMT, 35% untuk penabung.
- 4) Mempunyai simpanan SIRELA, nisbah akan ditambahkan langsung ke rekening penabung.
- 5) Pengambilan simpanan berjangka hanya bisa dilakukan pada tanggal jatuh tempo di kantor pelayanan BMT sebelum pukul 12.00 WIB.

- 6) Apabila pada tanggal jatuh tempo penabung tidak mengambil simpanan, maka simpanan akan secara otomatis diperpanjang sesuai dengan jatuh tempo pada akad sebelumnya.
- 7) Apabila tabungan diambil pada waktu jatuh tempo, maka dikenakan pinalti 2,5% dari jumlah tabungan. Pinalti merupakan biaya yang ditanggung penabung sebagai kompensasi pelanggaran akad.

Syarat Pembukaan Rekening :

- a) Mengisi formulir aplikasi permohonan pembukaan rekening
- b) Menyertakan fotokopi KTP/ SIM/ Tanda pengenal lain.

c. SISUQUR

SISUQUR (SImpanan SUkarela QURban) yaitu bentuk simpanan untuk persiapan qurban.

Ketentuan :

- 1) Saldo awal pembukaan rekening minimal Rp 10.000
- 2) Saldo kas yang harus dipelihara minimal Rp 10.000
- 3) Pengambilan simpanan hanya dapat dilakukan menjelang Hari Raya Idul Adha.

Syarat Pembukaan Rekening :

- a) Mengisi formulir aplikasi permohonan pembukaan rekening
- b) Menyertakan fotokopi KTP/ SIM/ Tanda pengenal lain.

d. SIPERMATA

SIPERMATA (Simpanan PERMATA) yaitu bentuk simpanan dimana penyalir bisa mengambil simpanannya sewaktu-waktu sesuai ketentuan. Sebagai balas jasa pihak BMT akan memberikan bagi hasil kepada penyalir setiap bulan sesuai dengan jumlah saldo.

Ketentuan:

- 1) Saldo awal pembukaan rekening sejumlah minimal Rp 20.000
- 2) Saldo kas yang harus dipelihara minimal Rp 10.000
- 3) Biaya penutupan rekening sebesar Rp 10.000 dikenakan pada pihak penyalir.
- 4) Bagi hasil tabungan langsung ditambahkan pada rekening penyalir tiap bulannya dengan ketentuan bagi hasil 65:45, yaitu 65% untuk BMT dan 45% untuk penyalir.
- 5) Apabila buku tabungan hilang/ rusak/ cacat agar segera memberitahukan kepada BMT.
- 6) Biaya administrasi penggantian buku tabungan baru karena rusak/ hilang dibebankan kepada penyalir.
- 7) Penarikan tunai dengan surat kuasa hanya dapat dilakukan di kantor BMT dengan menunjukkan identitas diri.
- 8) Penarikan tunai lewat teller harus menyertakan identitas diri.

- 9) Penyalahgunaan buku tabungan oleh pihak ketiga yang bukan kesalahan BMT menjadi resiko dan tanggung jawab penabung sepenuhnya.
- 10) Apabila saldo tabungan sebesar biaya penutupan dan pemeliharaan rekening secara otomatis tabungan ditutup oleh sistem.

Syarat Pembukaan Rekening

- a) Mengisi formulir aplikasi permohonan pembukaan rekening
- b) Menyertakan fotokopi KTP/ SIM/ Tanda pengenal lain.

e. SIARAFAH

SIARAFAH (Simpanan ARAFAH) yaitu simpanan untuk tabungan haji. Simpanan ARAFAH merupakan program kerjasama antar BMT dengan Bank Syariah Mandiri (BSM) untuk mewujudkan keinginan nasabah yang ingin naik haji tetapi belum cukup biaya.

Ketentuan :

- 1) Pada awal pembukaan rekening penabung membayarkan sejumlah uang sesuai ketentuan (tabungan mabrur, umroh dan biaya pendaftaran haji).
- 2) Pada jangka waktu yang telah ditetapkan, dana talangan tersebut harus dikembalikan kepada pihak BMT. Apabila dalam jangka waktu tertentu penabung tidak bisa memenuhi

kewajibannya, maka ujroh yang telah dibayarkan tidak dapat ditarik kembali.

- 3) Talangan boleh dicicil maupun dibayar sekaligus selama masih dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.
- 4) Simpanan tidak dapat dialih tangankan.
- 5) Apabila penabung atau calon haji meninggal dunia, sakit keras dll yang dapat menyebabkan penabung ttidak dapat berangkat haji, maka ujroh menjadi hak BMT.

Persyaratan :

- a) Fotokopi KTP suami-istri
- b) Fotokopi KK
- c) Fotokopi surat nikah

2. Produk Pembiayaan

a. Kredit Modal Kerja

Kredit modal kerja yaitu pembiayaan yang disalurkan kepada masyarakat untuk membiayai kebutuhan modal kerja.

Ada 2 jenis kredi modal kerja :

1) Produk Pembiayaan Mudharabah (MDA)

Mudharabah yaitu jenis pembiayaan dengan akad syirkah, merupakan pembiayaan modal kerja yang diberikan oleh BMT kepada anggotanya. Dimana pengelola usaha sepenuhnya diserahkan kepada anggota sebagai debitur atau mitra.

Dalam hal ini anggota menyediakan usaha dan sistem manajemennya, sedangkan hasil keuntungan yang didapatkan akan dibagi sesuai dengan akad atau perjanjian semula antar ke dua belah pihak.

2) Produk Pembiayaan Musyarakah (MSA)

Musyarakah yaitu pembiayaan akad syirkah yaitu pembiayaan yang diberikan kepada anggota lebih berupa sebagian modal dari modal keseluruhan.

Pihak BMT terlibat dalam pengelolaan dana dimana resiko dan keuntungan hasil usaha ditanggung bersama secara berimbang dengan porsi penyertaan masing-masing.

b. Kredit Konsumsi

Kredit konsumsi yaitu kredit yang diberikan dalam rangka pengadaan barang atau jasa untuk tujuan konsumsi dan bukan sebagai barang modal dalam usaha kegiatan nasabah.

Kredit konsumsi dapat dibagi menjadi dalam 3 jenis produk pembiayaan yang berdasarkan sistem mark-up :

1) Pembiayaan Bai Bitsaman Ajil (BBA)

Bai Bitsaman Ajil yaitu jenis pembiayaan berakad jual beli yaitu suatu perjanjian pembiayaan yang disepakai antara BMT dengan anggotanya. Dimana BMT menyediakan dananya untuk sebuah investasi dan atau pembelian barang modal dan usaha

anggotanya yang kemudian proses pembiayaan dilakukan secara angsuran.

Jumlah kewajiban yang harus dibayarkan oleh peminjam adalah jumlah atas harga barang modal dan mark-up yang disepakati.

2) Pembiayaan Mudharabah (MBA)

Mudharabah yaitu jenis pembiayaan yang berakad jual beli atau pembiayaan kepada peminjam yang pembayarannya dilakukan sekaligus pada waktu jatuh tempo yang telah ditetapkan. Nasabah membayar harga jual barang yang telah disepakati kepada BMT.

3) Pembiayaan Ijarah

Ijarah yaitu pembiayaan yang diberikan kepada anggota untuk menyewa tempat usaha atau suatu barang. Cara angsuran pada pembiayaan ijarah ini bisa menggunakan Murabahah atau Bai Bitsaman Ajil.

c. Pembiayaan Lain

1) Pembiayaan Rahn atau Gadai

Rahn atau gadai yaitu pembiayaan yang diberikan kepada anggota dengan menyerahkan barang sebagai jaminan kepada BMT. Keuntungan yang diperoleh dari jasa perawatan seperti perhiasan.

2) Pembiayaan Qurdul Hasan

Qurdul hasan yaitu pembiayaan yang diberikan kepada anggota yang memenuhi persyaratan. Karena anggota cukup mengembalikan pinjamannya tanpa imblan atau tanpa mark-up.

Syarat dan Ketentuan Pengajuan Pembiayaan

- a) Penduduk kecamatan Pringapus (ditunjukkan dengan identitas yang masih berlaku seperti KTP/SIM)
- b) Menjadi anggota simpanan pokok minimal Rp 10.000
- c) Mengisi formulir aplikasi permohonan pembiayaan
- d) Fotokopi identitas (KTP/SIM)
- e) Fotokopi KK
- f) Agunan BPKB kendaraan diaas ahun 2000
- g) Surat kuasa jika agunan milik orang lain
- h) Slip gaji (bila ada)
- i) Bersedia di survey
- j) Berkas yang idak lengkap tidak akan di proses
- k) Semua berkas dimasukkan ke dalam stopmap
- l) BMT berhak menolak tanpa harus menyebutkan alasannya

E. Perkembangan Jumlah Anggota BMT Bina Insani Pringapus

Bagi lembaga keuangan mikro seperti BMT Bina Insani yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan koperasi adalah faktor penyaluran dana.

Karena faktor ini sangat menentukan dalam perkembangan koperasi yang dikelola.

Pada dasarnya perkembangan pengguna produk-produk BMT Bina Insani tidak bisa menjadi panutan satu-satunya. Akan tetapi menjadi salah satu faktor untuk mengetahui perkembangan seberapa besar produk tersebut diminati oleh nasabah atau calon nasabah.¹

Tabel 1 : Anggota

2013	2014	Kenaikan	
		Jumlah	%
1.732	2.385	653	38

Tabel 2 : Perkembangan Simpanan

Jenis Simpanan	Des 2013	Des 2014	Kenaikan 2013 ke 2014	
			Jumlah	%
SiRela	6.102.365.896	7.033.667.521	931.301.625	15,26
SiSuka	5.218.500.000	3.501.050.000	-1.717.450.000	-32,91
Simp pendidikan	5.951.277	11.943.494	5.992.217	100,69
Simp Qurban	0	6.242.404	6.242.404	100
Simp Amanah	21.474.473	19.374.473	-2.100.000	-9,78
Total	11.348.291.646	10.572.277.893	-776.013.754	-6,84

Tabel 3 : Perkembangan Pembiayaan

Jenis Akad	Des 2013	Des 2014	Kenaikan 2013 ke 2014	
			Jumlah	%
Al Ijarah	4.702.296.582	5.268.610.479	566.313.897	12,04
MBA	195.698.563	133.636.833	-62.061.730	-31,71
BBA	3.752.689.536	4.159.547.378	406.857.842	10,84
MSA	233.520.352	831.708.800	598.188.448	256,16
MDA	3.059.868.145	3.166.063.657	106.195.512	3,47

¹ Laporan Pertanggungjawaban RAT BMT Bina Insani Pringapus Tahun 2014

RAHN	436.589.520	493.174.374	56.584.854	12,96
Qurdul Hasan	8.511.321	3.596.000	3.587.489	-42,15
Total	12.389.174.019	14.045.894.946	3.587.489	8,68

4.2 Penyajian Data

4.2.1 Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian diperoleh dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang berkenan untuk mengisi daftar pernyataan yang telah disajikan dalam bentuk kuesioner. Kuesioner diperoleh dengan cara peneliti menemui langsung kepada responden yang menjadi karyawan BMT Bina Insani Pringapus. Dengan cara pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden, hal ini diharapkan supaya lebih efektif untuk meningkatkan respon rate responden dalam penelitian ini. Survey dengan kuesioner dilaksanakan di Kantor BMT Bina Insani Pringapus.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik pengambilan sampel non probability yaitu teknik penarikan sampel convenience (accidental sampling). Metode ini merupakan prosedur sampling yang memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses, sebagai responden. Maka sesuai rumus slovin, jumlah sampel adalah 19.

4.2.2 Deskripsi Data Responden

Penyajian deskriptif data penelitian bertujuan agar dapat melihat profil dari data penelitian tersebut yang berhubungan antar variabel dalam penelitian. Data deskriptif responden yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik yang akan dideskripsikan. Karakteristik tersebut antara lain meliputi:

a. Jenis Kelamin

Data yang mengenai jenis kelamin responden dikelompokkan menjadi dua yaitu jenis kelamin perempuan dan laki-laki. Data menjadi dua yaitu berhasil dikumpulkan dari peneliti mengenai jenis kelamin karyawan BMT Bina Insani yang berkenan menjadi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	14	73,7	73,7	73,7
	Perempuan	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari tabel diatas, dapat mengetahui jenis kelamin responden BMT Bina Insani Pringapus yang bersedia menjadi responden. Data diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan 26,3% dan responden dengan jenis kelamin laki-laki 73,7%.

b. Umur Responden

Data mengenai umur responden disini, peneliti mengelompokkan menjadi dua kategori yaitu responden yang berumur < 25 tahun dan responden yang berumur > 25 tahun. Adapun data yang berhasil dikumpulkan dari peneliti mengenai umur karyawan BMT Bina Insani Pringapus yang berkenan menjadi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25	4	21,1	21,1	21,1
	> 25	15	78,9	78,9	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari tabel diatas, dapat mengetahui umur responden Karyawan BMT Bina Insani Pringapus. Data tersebut menunjukkan bahwa responden dengan umur < 25 tahun

sebesar 21,1%, sedangkan responden dengan umur > 25 tahun sebesar 78,9%.

c. Pendidikan Tertinggi Responden

Data mengenai pendidikan responden, disini peneliti mengelompokkan menjadi dua kategori yaitu responden yang telah menempuh pendidikan SMA dan Sarjana. Adapun data yang berhasil dikumpulkan dari peneliti mengenai pendidikan terakhir karyawan BMT Bina Insani Pringapus yang berkensn menjadi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Pendidikan Tertinggi Responden

	Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	10	52,6	52,6	52,6
	SMA	9	47,4	47,4	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas, dapat mengetahui tentang pendidikan tertinggi karyawan BMT Bina Insani Pringapus yang diambil menjadi responden. Diketahui bahwa 52,6% pendidikan tertinggi responden berlatar belakang pendidikan sarjana dan 47,4% SMA. Dari data diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan

BMT Bina Insani Pringapus yang diambil sebagai responden adalah Sarjana.

d. Jabatan Responden

Data mengenai jabatab responden, disini peneliti mengelompokkan menjadi empat kategori yaitu responden yang mempunyai jabatan sebagai, teller, kepala operasional, pemasaran, dan jabatan lainnya. Adapun data yang berhasil dikumpulkan dari peneliti mengenai jabatan karyawan BMT Bina Insani Pringapus yang berkenan menjadi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Jabatan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kep.Ops	2	10,5	10,5	10,5
	Lainnya	3	15,8	15,8	26,3
	Pmasarn	10	52,6	52,6	78,9
	Teller	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari tabel diatas, dapat mengetahui jabatan karyawan BMT Bina Insani Pringapus yang diambil sebagai responden. Sebagian besar responden memiliki jabatan sebagai pemasaran atau marketing yaitu sebesar

52,6%, Teller 21,1%, lainnya 15,8%, dan kepala operasional 10,5%.

e. Penghasilan Responden

Data mengenai penghasilan responden, disini peneliti mengelompokkan menjadi 2 kategori yaitu responden dengan penghasilan < 1juta, < 2juta dan responden dengan penghasilan > 2juta. Adapun data yang berhasil dikumpulkan dari peneliti mengenai penghasilan karyawan BMT Bina Insani Pringapus yang berkenan menjadi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Penghasilan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1jt	3	15,8	15,8	15,8
< 2jt	6	31,6	31,6	47,4
> 2jt	10	52,6	52,6	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari tabel diatas, dapat mengetahui penghasilan karyawan BMT Bina Insani Pringapus yang diambil sebagai responden. Data tersebut menunjukkan bahwa, responden dengan penghasilan < 1juta sebanyak 15,8%,

responden dengan penghasilan < 2juta sebanyak 31,6%,
dan responden dengan penghasilan > 2juta sebesar 52,6%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.² Berikut ini adalah hasil dari uji validitas:

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	19	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	19	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Apabila dengan r hitung > r tabel $df = n-2$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut dinyatakan valid. Apabila r hitung < r tabel dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk $df = n-k$

²Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Menggunakan Program IBM SPSS 19*, Semarang: UNDIP, cet. Ke-5, 2011, h.52.

dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya $df = 17 - 2$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r tabel 0,389, jika r hitung untuk tiap-tiap pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item pertanyaan total correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 15.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	62,11	140,322	,878	,934
x2	62,32	141,450	,777	,936
x3	62,11	152,988	,306	,944
x4	62,16	141,029	,778	,936
x5	62,47	137,152	,864	,934
x6	62,42	142,813	,811	,936
x7	62,63	147,023	,677	,938
x8	62,84	142,807	,689	,938
x9	62,74	141,205	,819	,935
x10	62,95	142,608	,693	,938
x11	62,68	141,339	,753	,936
y1	62,47	149,374	,539	,940
y2	62,58	148,813	,575	,940
y3	62,37	153,023	,397	,942
y4	62,53	149,708	,448	,942

y5	62,37	152,801	,409	,942
y6	62,47	150,708	,583	,940
y7	62,37	149,690	,579	,940
y8	62,47	132,374	,840	,935

Jika dilihat dari hasil analisis menggunakan SPSS pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan atau pernyataan yang terletak pada kolom “*Corrected Item Total Correlation*” memiliki r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif didapat r tabel 0,389. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.³ Pengujian reabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien cronbach`s alpha. Nilai cronbach`s alpha kritis pada penelitian ini menggunakan nilai 0,60 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai cronbach`s $\alpha \geq 0,60$. Hasil dari uji reabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas

³Ibid, h. 47.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	19

Sumber: Data primer diolah, 2015

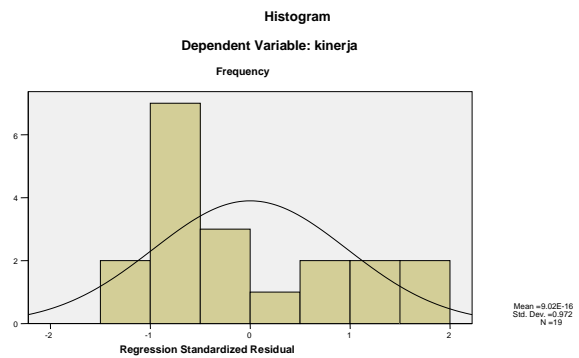
Hasil pengujian reabilitas yang disajikan dalam tabel di atas didapat nilai cronbach`s alpha sebesar 0,941 lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan sudah memenuhi persyaratan dan dapat dikatakan item tersebut reliabel atau handal.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

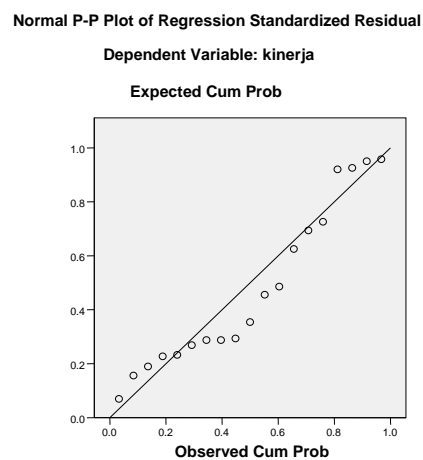
a. Uji Normalitas

Pengujian asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal uji normalitas, dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik.



Dari histogram di atas terlihat sebaran data mendekati membentuk kurva bel sehingga dapat dikatakan data mempunyai distribusi normal.

Grafik 4.2



Grafik di atas menunjukkan pemenuhan persyaratan normalitas sebaran data, yaitu jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan berada pada area di sekitar garis lurus. Dari hasil perhitungan lihat grafik di atas menunjukkan bahwa sebaran data berada pada posisi di sekitar garis lurus yang membentuk garis miring dari arah kiri bawah ke kanan atas, oleh karena itu persyaratan normalitas sudah dipenuhi.

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) yang biasa muncul dalam penelitian time series. Pengujian adanya autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW test).

Jika angka $D - W$ di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.

Jika $D - W$ antara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokorelasi.

Jika angka $D - W$ di atas $+2$ berarti ada autokorelasi negatif.⁴

⁴ Singgih Santoso, SPSS: Mengelola Data Statistik Secara Profesional, Jakarta: PPM, 2000, h. 216-219.

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,830(a)	,689	,670	2,66957	2,081

a Predictors: (Constant), kompensasi

b Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari tabel di atas, didapatkan nilai DW sebesar 2,081. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada diantara -2 sampai 2, yakni $-2 \leq 2 \leq 2$ maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah model regresi ini bebas dari problem autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁵ Jika variance berbeda disebut homoskedastisitas, model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

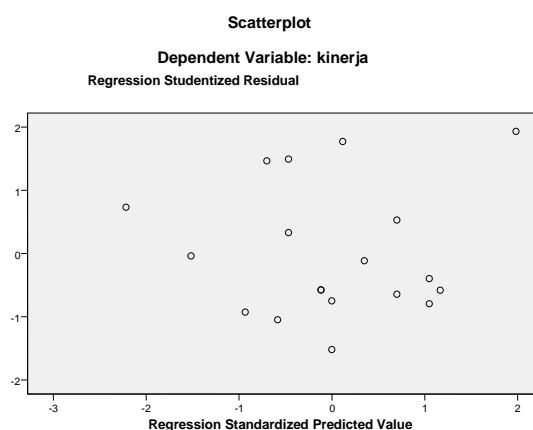
Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

⁵ Imam Ghazali, Aplikasi, op. cit, h. 125.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan scatterplot. Asar analisis scatterplot adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan kalau tidak membentuk pola atau kalau ada titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, berarti terjadi heteroskedastisitas.

Grafik 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta baik di atas maupun di abawah angka 0 pada sumbu y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4 Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Sederhana

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan model regresi linier sederhana, dimana dalam analisis regresi tersebut akan menguji kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 15 berdasarkan data-data yang diperoleh dari angket yang telah diisi oleh responden. Berikut adalah tabel hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linier sederhana:

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Correlations

		kepuasan	kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,830
	kompensasi	,830	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000
	kompensasi	,000	.
N	Kinerja	19	19
	kompensasi	19	19

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, korelasi sistem kompensasi karyawan dengan kepuasan kerja diperoleh hasil sebesar 0,830. Artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat atau positif. Korelasi antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan dilihat dari angka

signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, jadi ada hubungan yang signifikansi antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	10,844	2,856		3,796	,001
	Kompensasi	,450	,073	,830	6,130	,000

a Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari fungsi regresi diatas, dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi hasilnya bersifat konstan atau bernilai 0 maka kepuasan kerja adalah sebesar 10.844. kompensasi memiliki hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,450, maka jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1000, kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 450.

b. Uji t

Tabel 4.12
Hasil Uji t
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	10,844	2,856		3,796	,001
	Kompensasi	,450	,073	,830	6,130	,000

a Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan karena nilai signifikansinya adalah 0,000 dan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka hal ini didukung dengan t tabel yang lebih kecil dari t hitung. T tabel untuk $df = N-2$, $N = 19$, dan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 1,740 lebih kecil dari pada t hitung yaitu sebesar 6.130. Dengan demikian hipotesis 0 ditolak, sedangkan hipotesis alternatifnya diterima.

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen yang dilihat melalui R square.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830(a)	,689	,670	2,66957

a Predictors: (Constant), kompensasi

b Dependent Variable: kinerja

Hasil pada tabel menunjukkan koefisien determinasi yang disesuaikan R square adalah sebesar 0,689 atau 68,9% variabel kinerja karyawan (y) dapat dijelaskan oleh variabel

kompensasi. Sedangkan sisanya yaitu 31,1% (100%-68,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

d. Uji F

Uji hipotesis secara serentak atau simultan (Uji F) antara variabel bebas dalam hal ini kompensasi dan variabel terikatnya adalah terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji F
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267,795	1	267,795	37,577	,000(a)
	Residual	121,152	17	7,127		
	Total	388,947	18			

a Predictors: (Constant), kompensasi

b Dependent Variable: kinerja

Uji F menghasilkan F hitung sebesar 267.795 dengan nilai signifikansi 0,000, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.4 Interpretasi Data

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,000 dan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sedangkan besar koefisien variabel kompensasi sebesar 0,450. Dan t hitung sebesar 6,130 lebih besar dari t tabel sebesar 1,740, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan R square adalah sebesar 0,689 artinya 68,9% variabel kepuasan kerja (y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Sedangkan sisanya yaitu 31,1% ($100\% - 68,9\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan terhadap karyawan maka semakin besar pula tingkat kualitas kinerja karyawan yang akan didapatkan oleh karyawan yang nantinya akan berdampak positif juga terhadap BMT tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam menentukan jumlah kompensasi di BMT Bina Insani tidak mempertimbangkan latarbelakang pendidikan serta pengalaman karyawan selama bekerja di BMT tersebut. Ketika BMT Bina Insani lebih bijaksana lagi dalam menentukan jumlah kompensasi maka karyawan akan meningkatkan kualitas kinerjanya tersebut akan berdampak pada kinerja serta psikis yang nantinya juga akan berdampak terhadap

keloyalitasan karyawan tersebut pada BMT Bina Insani Pringapus tersebut. Selain dengan mempertimbangkan latarbelakang pendidikan serta pengalaman, kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus proporsional yang disesuaikan dengan hasil pendapatan BMT. Bila hal ini dilakukan maka karyawan akan merasa bahwa BMT dalam pemberian kompensasi sudah bijaksana dalam menentukan besaran nominal terhadap masing-masing karyawan sudah bijaksana dengan mempertimbangkan beberapa aspek-aspek yang terkait dalam hal tersebut.

Pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Pengaruh tersebut yang diindikasikan dari pendidikan dan pengalaman kerja, kemampuan BMT dalam pemberian kompensasi, tanggung jawab pekerjaan, dan balas jasa yang adil sehingga timbul adanya kepuasan kerja. Pengaruh kompensasi yang bijaksana, terutama kejelasan dalam kompensasi yang akan diberikan kepada setiap karyawan. Dan gaji adalah salah satu bentuk dari kompensasi tersebut, dengan adanya kebijaksanaan dalam bentuk gaji sehingga karyawan akan merasa puas. Setelah karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh BMT Bina Insani sehingga akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja bahkan timbul loyalitas pada jiwa karyawan tersebut. Kepuasan kerja tercermin pada lingkungan kerja, dimana setiap karyawan akan merasa nyaman saat bekerja dan bila hal itu terjadi maka akan berdampak pada kualitas pekerjaan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka yang dapat dilakukan oleh BMT dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan harus mengutamakan indikasi kebijaksanaan BMT yang diadasi oleh pendidikan, pengalaman serta tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Dalam penentuan besarnya kompensasi harus memberikan kejelasan, kepastian serta keterbukaan dalam penentuan kompensasi yang adil agar karyawan merasa diberikan balas jasa yang sesuai serta akan bersaing dalam memberikan kontribusi terhadap BMT tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab IV mengenai **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)”**, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Insani Pringapus. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis berdasarkan perbandingan uji t hitung dengan t tabel. Diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 267.795 lebih besar dari t tabel sebesar 1,740, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,830. Artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif.

Korelasi antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan dilihat dari angka signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi, ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Dan menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,689 artinya 68,9% variabel kinerja karyawan (y) yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Sedangkan sisanya yaitu 31,1% (100%-68,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh kompensasi terhadap karyawan BMT Bina Insani yang signifikan. Pengaruh tersebut yang diindikasikan dari pemberian balas jasa yang adil, sehingga timbul adanya kinerja karyawan yang akan memberikan dampak positif juga terhadap BMT. Dan nantinya akan menimbulkan hubungan kerja sama yang saling membutuhkan dan menguntungkan antara BMT serta karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan, maka selanjutnya penelitian menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disimpulkan peneliti adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka yang dapat dilakukan oleh BMT Bina Insani dalam pemberian kompensasi terhadap karyawannya harus mempertimbangkan pengalaman, pendidikan, tanggung jawab pekerjaan serta mengkonfirmasikan terlebih dahulu dengan karyawan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan dengan BMT sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

5.3 Penutup

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik dan lancar.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan Tugas Akhir ini.

Akhirnya, penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat untuk penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adiwarman A.Karim. *Analisis Fiqih dan Keuangan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, Edisi Keempat. cet ke- 8. 2011.

Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: UNDIP, cet V.

Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

M. Burhan bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana,2006.

Meilia Nur Indah S., *Statistika Desriptif dan Induktif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Muhammad, *Metodologi Penelitian Eonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.

Nurul Huda dan Mohamad Heykal. *Lembaga Keuangan Islam: Tinjauan Teoritis dan Praktik*, cet ke-1. 2010.

Singgih Santoso, *SPSS: Mengelola Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta: PPM, 2000, h. 216-219.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, R & D*, Bandung: Alfabeta, cet ke-10, 2010

Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian diLengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Rajawali PRESS, 2010

Taliziduhu Ndraha. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. cet ke-2.

Semarang, April 2015

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan Tugas Akhir yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)” maka saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk mengisi beberapa pernyataan yang telah disediakan. Saya harapkan Bapak/Ibu mengisi lembar kuesioner sesuai dengan pendapat dan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu. Semua informasi dan data yang diterima akan dijaga kerahasiaannya dan akan disampaikan kepada pihak manajemen BMT Bina Insani Pringapus sebagai bahan masukan untuk melakukan perbaikan terus menerus dalam hal mensejahterakan karyawannya.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu yang diberikan, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ttd

Catur Okta Viani

122503043

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :(boleh tidak diisi)

Umur : ☐ <25 tahun ☐ >25 tahun

Jenis kelamin : ☐ laki-laki ☐ perempuan

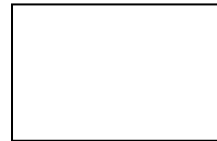
Pendidikan Tertinggi : ☐ SMA ☐ Sarjana

Jabatan : ☐ teller ☐ marketing

☐ Kepala Ops. ☐ Lainnya

Penghasilan : ☐ <1juta ☐ <2juta ☐ >2juta

Karyawan : BMT Bina Insani Pringapus



B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Lembar kuesioner ini semata-mata bertujuan untuk memperoleh data tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)”.
2. Jawaban yang diberikan dari responden dijamin kerahasiaannya.
3. Pengisian dengan pemberian contreng (√) pada jawaban yang dianggap sesuai.
4. Kuesioner diukur dengan skala likert dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Sangat Setuju (SS) skor 5

- b. Setuju (S) skor 4
- c. Ragu-ragu (RR) skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

C. PERTANYAAN

Indikator	Instrument	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
Variabel Kompensasi						
1. Pendidikan dan pengalaman karyawan	a) BMT Bina Insani telah memberikan kompensasi sesuai dengan pengalaman saya b) BMT Bina Insani telah memberikan apresiasi terhadap pendidikan terakhir saya c) BMT Bina Insani memberikan jabatan sesuai dengan keahlian saya					
2. Kemampuan BMT dalam pemberian kompensasi	a) Kompensasi yang diberikan sudah proporsional b) Pemberian besarnya kompensasi sesuai dengan hasil pendapatan BMT					
3. Tanggung jawab pekerjaan	a) Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jabatan saya b) Gaji saya cukup mengingat tanggung jawab yang saya emban					
4. Balas jasa yang adil	a) BMT memberikan gaji kepada saya lebih baik dari BMT lain					

	b) Tunjangan yang saya terima lebih dari cukup c) Bonus yang saya terima lebih dari cukup d) Saya menikmati hidup dengan gaji, bonus, dan tunjangan yang saya terima					
Variabel Kinerja Karyawan						
1. Lingkungan kerja dan pekerjaan	a) Rekan sekerja saya banyak yang mendukung saya b) Banyak rekan sekerja saya yang membantu pekerjaan saya c) Saya menikmati pekerjaan dengan rekan-rekan sekerja saya d) saya puas atas promosi saya dengan bantuan rekan sekerja e) Saya suka dan menikmati pekerjaan saya f) Saya sangat puas dengan hasil pekerjaan saya selama ini g) Saya puas dan menikmati dengan pekerjaan saya karena banyak kemajuan untuk BMT h) Saya puas dengan pekerjaan saya selama ini dan akan bertahan di BMT ini					

Terima kasih atas ketersediaan anda mengisi daftar pertanyaan ini.

Validitas dan Reabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	19	100,0
	Excluded(0	,0
	a)		
Total		19	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	62,11	140,322	,878	,934
x2	62,32	141,450	,777	,936
x3	62,11	152,988	,306	,944
x4	62,16	141,029	,778	,936
x5	62,47	137,152	,864	,934
x6	62,42	142,813	,811	,936
x7	62,63	147,023	,677	,938
x8	62,84	142,807	,689	,938
x9	62,74	141,205	,819	,935
x10	62,95	142,608	,693	,938
x11	62,68	141,339	,753	,936
y1	62,47	149,374	,539	,940
y2	62,58	148,813	,575	,940
y3	62,37	153,023	,397	,942
y4	62,53	149,708	,448	,942
y5	62,37	152,801	,409	,942

y6	62,47	150,708	,583	,940
y7	62,37	149,690	,579	,940
y8	62,47	132,374	,840	,935

Uji normalitas

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensas i(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: kinerja

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,830(a)	,689	,670	2,66957	2,081

a Predictors: (Constant), kompensasi

b Dependent Variable: kinerja

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267,795	1	267,795	37,577	,000(a)
	Residual	121,152	17	7,127		
	Total	388,947	18			

a Predictors: (Constant), kompensasi

b Dependent Variable: kinerja

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	10,844	2,856		3,796	,001
kompensasi	,450	,073	,830	6,130	,000

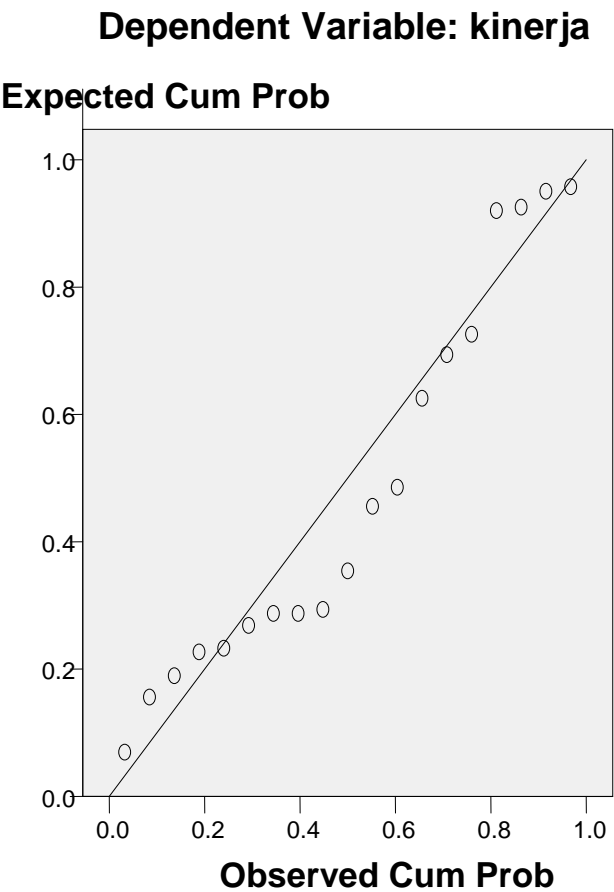
a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,3959	35,5987	27,9474	3,85714	19
Residual	-3,94737	4,60256	,00000	2,59436	19
Std. Predicted Value	-2,217	1,984	,000	1,000	19
Std. Residual	-1,479	1,724	,000	,972	19

a. Dependent Variable: kinerja

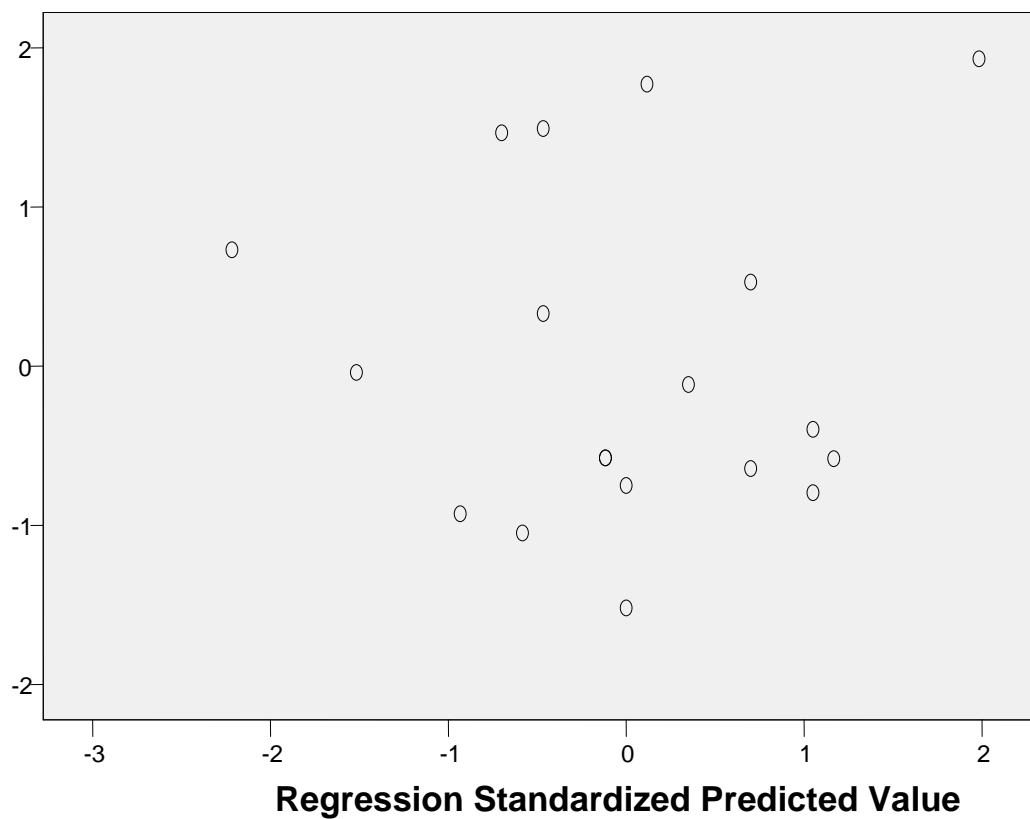
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji heteroskedotisitas

Scatterplot
Regression Studentized Residual

Dependent Variable: kinerja



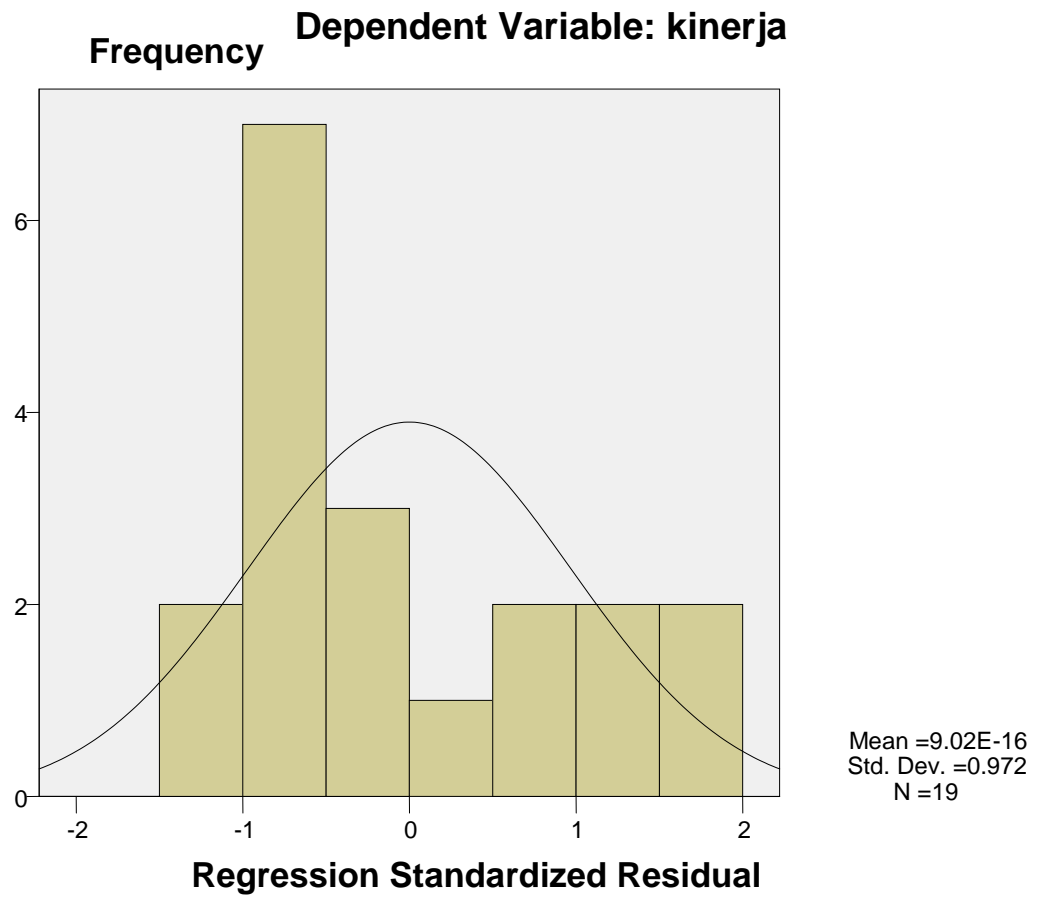
Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,3959	35,5987	27,9474	3,85714	19
Std. Predicted Value	-2,217	1,984	,000	1,000	19
Standard Error of Predicted Value	,612	1,524	,827	,264	19
Adjusted Predicted Value	18,6211	33,9605	27,8583	3,83261	19

Residual	-3,94737	4,60256	,00000	2,59436	19
Std. Residual	-1,479	1,724	,000	,972	19
Stud. Residual	-1,519	1,931	,015	1,033	19
Deleted Residual	-4,16667	6,03950	,08906	2,94864	19
Stud. Deleted Residual	-1,585	2,121	,037	1,077	19
Mahal. Distance	,000	4,915	,947	1,372	19
Cook's Distance	,000	,694	,073	,155	19
Centered Leverage Value	,000	,273	,053	,076	19

a. Dependent Variable: kinerja

Histogram



Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830(a)	,689	,670	2,66957

a Predictors: (Constant), kompensasi

b Dependent Variable: kinerja

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267,795	1	267,795	37,577	,000(a)
	Residual	121,152	17	7,127		
	Total	388,947	18			

a Predictors: (Constant), kompensasi

b Dependent Variable: kinerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	10,844	2,856		3,796	,001
	kompensasi	,450	,073	,830	6,130	,000

a Dependent Variable: kinerja

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	27,9474	4,64846	19
kompensasi	38,0000	8,56997	19

Correlations

		Kinerja	kompensasi
Pearson Correlation	kinerja	1,000	,830
	kompensasi	,830	1,000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	,000
	kompensasi	,000	.
N	kinerja	19	19
	kompensasi	19	19